

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2006) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diberikan dan dicapai dalam waktu tertentu sehingga mendapatkan suatu hasil kerja atas dasar pengalaman. Sedangkan Wirawan (2009) berpendapat bahwa kinerja ialah hasil *output* dari fungsi ataupun indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi yang diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan. Dapat disimpulkan kinerja merupakan sesuatu yang bisa kita dapatkan seperti pengalaman dan skill apabila kita melakukan suatu pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang tidak sama dalam mengerjakan tanggungjawabnya. Pihak manajemen bisa menilai karyawan dengan cara melihat kinerja karyawan masing-masing. Kinerja merupakan tindakan, bukan kejadian. Tindakan terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat secara langsung.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001) ada beberapa faktor kinerja karyawan, diantaranya :

1. Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan
2. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
3. Hubungan dengan teman kerja
4. Hubungan dengan pimpinan
5. Rasa aman dimasa depan (adanya tunjangan dan lain sebagainya)
6. Pelatihan dan promosi

Selain faktor-faktor diatas, terdapat faktor yang bisa mempengaruhi antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang meliputi : kemampuan intelektual, kedisiplinan, kepuasan dan motivasi kerja. Faktor eksternal yang meliputi : lingkungan, manajemen, kepemimpinan dan kompensasi pada perusahaan tersebut.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara (2009, 75) antara lain :

- 1) Kualitas

Kualitas kerja yaitu seorang karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan secara baik.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu seberapa cepat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas yaitu apakah karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan minim kesalahan atau tidak ada kesalahan sama sekali.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab pekerjaan yaitu kesadaran seorang karyawan akan tugas yang harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu aspek Sumber Daya Manusia (SDM) dapat terlihat, karena disiplin berpengaruh besar terhadap organisasi guna menggapai keberhasilan akan tujuan awal. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki makna jika tidak didukung oleh pimpinan. Rival (2004) berasumsi bahwa disiplin kerja yaitu alat yang digunakan pimpinan untuk bisa berkomunikasi dengan bawahan sehingga para bawahan bersedia untuk mengubah sikap dan perilaku guna meningkatkan kesadaran dalam mematuhi aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Heidjarachman dan Husnan (2002) mengasumsikan disiplin yaitu suatu kegiatan perseorangan atau kelompok dengan adanya ketaatan terhadap perintah dari atasan dan tidak harus menunggu perintah dari

atasan untuk mengerjakan pekerjaan. Jadi seseorang bisa melaksanakan kegiatan tanpa harus menunggu adanya perintah, tapi dengan sadar diri mau melaksanakan kegiatan tersebut.

Siagian (2006, p.3) memberikan pengertian bahwa: Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memotivasi para anggota dalam hal kinerja. Bisa diartikan pendisiplinan karyawan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan pengetahuan, menumbuhkan rasa tanggungjawab dan kerjasama dengan rekan kerja.

Sutrisno (2011, p.86) menyatakan bahwa disiplin merupakan kondisi atau sikap saling menghormati baik sesama karyawan maupun atasan dengan aturan dan peraturan perusahaan. Jadi apabila peraturan yang ada dalam perusahaan dilanggar, karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang buruk dan sebaliknya, jika patuh akan peraturan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

“Menurut Moekizat (2002) ada dua jenis disiplin kerja, yaitu:”

1. “*Self imposed discipline*, yaitu disiplin merupakan paksaan terhadap diri sendiri dan pada hakikatnya disiplin merupakan tanggapan seorang karyawan terhadap pimpinan yang berarti, karyawan memiliki keinginan maupun kemauan guna melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dorongan dirinya sendiri.”
2. “*Command discipline*, merupakan disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang timbul dari atasan sesuai dengan tindakan yang

diinginkan dan ingin selalu menjadi kebiasaan. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* mengaitkan dengan hukum”.

c. Aspek dan Indikator Disiplin Kerja

Robinn (2005), mengemukakan aspek disiplin kerja sebanyak 3, yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu yang diartikan bisa menunjukkan kepatuhan terhadap waktu kerja diantaranya kehadiran, pelaksanaan dan penyelesaian kerja yang tepat waktu.

2. Disiplin peraturan

Peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat supaya organisasi tersebut bisa mencapai tujuan dengan baik. Oleh karena itu dibutuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Loyalitas disini diartikan selalu patuh dalam melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh atasan, menaati tata tertib perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Bentuk dari tanggung jawab karyawan salah satunya yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan ataupun perlengkapan dengan sebaik-baiknya, sehingga peralatan dan perlengkapan tidak akan menjadi kendala ketika digunakan, serta adanya kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Sutrisno (2009) menjelaskan ada empat indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu, yaitu taat terhadap aturan yang sudah ditentukan perusahaan, seperti jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang.
- 2) Taat akan aturan perusahaan, yaitu peraturan perusahaan meliputi memakai seragam yang ditentukan oleh perusahaan, sikap dan tingkah laku yang baik yang harus diterapkan ketika bekerja.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, hal itu dapat ditunjukkan dari cara karyawan melakukan pekerjaannya sesuai jabatan masing-masing.
- 4) Taat akan aturan yang lain pada perusahaan, antara lain peraturan boleh dan tidak boleh dilaksanakan karyawan saat bekerja.

d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2002), mengemukakan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:”

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan merupakan pengaruh kedisiplinan karyawan karna tujuan perusahaan memberikan tantangan kepada karyawan supaya motivasi kerja karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan supaya karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan gambaran dari pandangan seorang karyawan karena pimpinan merupakan contoh bagi

karyawan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik supaya diikuti oleh bawahannya. Apabila pimpinan tidak mau mencontohkan kedisiplinan yang baik maka pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahan akan baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa yang meliputi gaji dan tunjangan juga akan memberikan dampak pengaruh besar terhadap karyawan , karena kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya di perusahaan. Kedisiplinan karyawan akan baik apabila karyawan merasa puas dan cinta terhadap pekerjaan maka baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut serta dalam menumbuhkan kedisiplinan karyawan karena sifat dan ego masing-masing karyawan berbeda-beda, maka pimpinan harus memberikan keadilan kepada setiap karyawan. Karena dengan adanya keadilan yang baik maka akan menjadikan kedisiplinan yang baik juga.

5. Waskat

Waskat (Pengawasan melekat) yaitu salah satu cara yang efektif dalam menumbuhkan kedisiplinan karyawan, karena karyawan akan merasa diperhatikan, mendapat suatu pembimbing dari pimpinannya.

6. Ketegasan

Kedisiplinan karyawan juga dipengaruhi oleh ketegasan seorang atasan dalam melaksanakan tindakan. Atasan harus tegas dan berani menghukum karyawan yang tidak disiplin sesuai apa yang ditetapkan perusahaan.

7. Sanksi

Sanksi memiliki peran penting dalam menumbuhkan disiplin karyawan. Jika hukuman berat maka karyawan akan takut melanggar dan sebaliknya, sehingga tingkat disiplin karyawan akan meningkat.

3. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Mengenai pengertian pelatihan, adapun pendapat dari Siagian (2008, p.175) bahwa Pelatihan merupakan kegiatan belajar-mengajar yakni menggunakan metode yang terkonsep sebagai bahan pelatihan bagi karyawan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau kelompok. Menurut Mathis dan Jackson (2002, p.5) pelatihan adalah suatu proses ketika seseorang mencapai kemampuan tertentu guna untuk membantu perusahaan mencapai tujuan.

Simamora (2006, p.273) mengasumsikan Pelatihan (*Training*) yaitu proses belajar keterampilan, aturan, konsep dan sikap guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung pendapat Handoko (2010, p.104) yang mengemukakan latihan memiliki maksud dan tujuan

sebagai penguasaan keterampilan dan teknis karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu secara terperinci dan rutin.

Pelatihan terdiri dari kegiatan guna peningkatan keterampilan, pengalaman dan perubahan sikap seseorang, Simamora(2006, p.273). Rival (2004, p.226) menyatakan pelatihan merupakan pendidikan yang meningkatkan keterampilan dan mengedepankan praktek lapangan dengan waktu yang relatif singkat daripada pendidikan teori.

Hal diatas guna mempersiapkan pengembangan karyawan yang dan sebagai upaya perusahaan mencapai tujuan.

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Moekijat (1991, p.55) tujuan dari pelatihan yaitu:

1. Guna pengembangan keahlian karyawan.
2. Guna pengetahuan karyawan bekerja secara rasional
3. Guna pengembangan sikap karyawan antara rekan kerja dan pimpinan.

Hersey dan Blanchart (1992, p.5) mengemukakan tiga bidang kemampuan guna melaksanakan proses manajemen, diantaranya :

- 1) Kemampuan teknis merupakan kemampuan karyawan yang didapati dari tugas tertentu seperti: pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja karyawan itu sendiri.
- 2) Kemampuan sosial merupakan kemampuan karyawan bekerja ikut orang lain dan dapat memahami motivasi akan pimpinannya.
- 3) Kemampuan konseptual merupakan kemampuan pemahaman dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing ke dalam

bidang operasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh dari pada hanya atas dasar tujuan kebutuhan keluarga sendiri.

c. Alasan Pentingnya diadakan Pelatihan Kerja

Menurut Hariandja (2002, p.168) beberapa alasan penting untuk melaksanakan pelatihan kerja, yaitu:

1. Karyawan baru sering belum memahami akan tugas dan pekerjaan secara benar sebagaimana mestinya pekerjaan itu diselesaikan.
2. Perubahan akan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan yang dimaksud yaitu perubahan teknologi baru atau metode kerja baru. Adanya perbedaan latar belakang keahlian dan sikap antar karyawan, maka dari itu perlu diadakannya pelatihan guna memberikan rasa nyaman karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki sumber daya manusia merupakan hal paling penting untuk meningkatkan daya saing.
4. Menyesuaikan peraturan yang ada sesuai dengan standard operasional perusahaan dan pemerintah sebagai jaminan kualitas maupun kuantitas produksi dan k3 perusahaan.

d. Metode Pelatihan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) terdapat metode pelatihan yang diantaranya :

1. *On The Job Training* merupakan pelatihan yang terdapat pada perusahaan dan dilaksanakan sambil bekerja secara langsung dan memiliki 2 jenis yaitu *Formal On The Job* yaitu orang yang ada dalam perusahaan itu sendiri dan memberikan penjelasan dan cara kerja pada karyawan baru dan *Informal On The Job* yaitu tidak ada pelatihan khusus melainkan karyawan memperhatikan seniornya mengerjakan dan menerapkan pada pekerjaannya (dengan pekerjaan yang sama).
2. *Off The Job Training* merupakan pelatihan yang diberikan di luar tempat kerja atau terpisah dari lingkungan kerja dan diluar waktu kerja seperti simulasi dan persentasi informasi.

e. Indikator Pelatihan Kerja

Beberapa indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2011, p.57) yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur/Pelatih

Pelatih yang ditunjuk wajib memiliki kemampuan dan profesi pada bidangnya sehingga dapat berorientasi pada peningkatan skill.

2. Peserta

Peserta wajib diseleksi terlebih dahulu sesuai persyaratan dan kualifikasi kebutuhan perusahaan.

3. Materi

Pematerian wajib menggunakan materi sesuai dengan tujuan dan kebutuhan akan perusahaan.

4. Metode

Supaya pelatihan berjalan dengan efektif, maka materi yang disampaikan harus sesuai dengan kemampuan peserta dan penyampaian materi harus mudah dipahami oleh peserta didik pelatihan.

5. Tujuan

Tujuan pelatihan ialah tujuan perusahaan dalam sasaran mencapai apa yang dibutuhkan perusahaan dan hasil dari pelatihan bisa segera di selenggarakan.

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Miftah Thoha (2007, p.49) Mengasumsikan Gaya Kepemimpinan ialah perilaku pemimpin yang digunakan dalam kegiatan yang berlangsung pada perusahaan dengan tujuan mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Adapun pendapat Veithzal Rivai (2004, p.64) Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan yang memiliki strategi psikologis guna mempengaruhi kinerja karyawan pada level bawah maupun level terendahnya.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi melalui gerakan dan dapat berpengaruh mengendalikan dan mendorong karyawan bawahan sehingga dapat melaksanakan

tugasnya sesuai akan gaya kepemimpinannya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Gaya kepemimpinan juga bisa diartikan strategi, keterampilan, sikap dan sifat yang diterapkan oleh pemimpin untuk mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif dan efisien apabila berjalan sesuai fungsi dan tujuan perusahaan, maka pemimpin wajib menjadikan dirinya sebagai bagian dari kelompok tertentu dan dapat melihat situasi dan kondisi karyawan. Melihat akan perilaku kepemimpinan maka dapat dikelompokkan tipe dan ciri tersendiri.

Teori Path-Goal Luthans (2011) menyatakan gaya kepemimpinan adalah:

1. Kepemimpinan Direktif

Gaya ini bisa juga disebut dengan gaya kepemimpinan Otokratis (otoriter) dimana atasan sering memberikan perintah atau tugas, tetapi anggota didalamnya tidak pernah diberikan andil dalam menyampaikan pendapat dan pengambilan keputusan, gaya seperti ini memiliki dasar kekuatan dan kewenangan. Pemimpin yang memiliki ciri seperti ini memiliki kewenangan bahwa karyawan yang ada dalam organisasinya merupakan hak pribadinya dan tidak perlu mengkonsultasikan dengan bawahannya, sehingga pemimpin jenis ini lebih tepat di gunakan ketika keadaan darurat, dimana konsultasi dengan bawahan sudah tidak mungkin lagi.

2. Kepemimpinan Suportif

Gaya kepemimpinan yang selalu bersedia mengikutsertakan bawahan ketika ada permasalahan yang di hadapi oleh organisasi, pemimpin tipe ini mudah didekati dan memuaskan hati para bawahan dan biasanya menunjukkan sikap yang ramah dan rasa kepedulian terhadap bawahan, menunjukkan perhatian mereka untuk mempertimbangkan kebutuhan dari para bawahan dan selalu menciptakan kesejahteraan dan keramahan di lingkungan kerja. Tipe seperti ini sangat efektif ketika sedang menghadapi pekerjaan yang sukar, berbahaya dan membosankan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan merupakan pemimpin yang suka bertoleransi dan berdiskusi dengan bawahannya antara lain dalam hal mengambil keputusan dan menetapkan kebijakan. Pemimpin seperti ini berharap adanya saran dan kritik dalam membuat keputusan sehingga karyawan bawahan merasa dihargai dan merasa andil dalam suatu perusahaan. Sehingga hubungan karyawan dan pimpinan terjaga dan kesenjangan antara atasan dan bawahan akan terjaga dengan baik.

4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pimpinan meyakinkan

bawahan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan untuk bisa mencapai tujuan dengan baik (Miftah Thoha, 2007).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.0

Penelitian Terdahulu

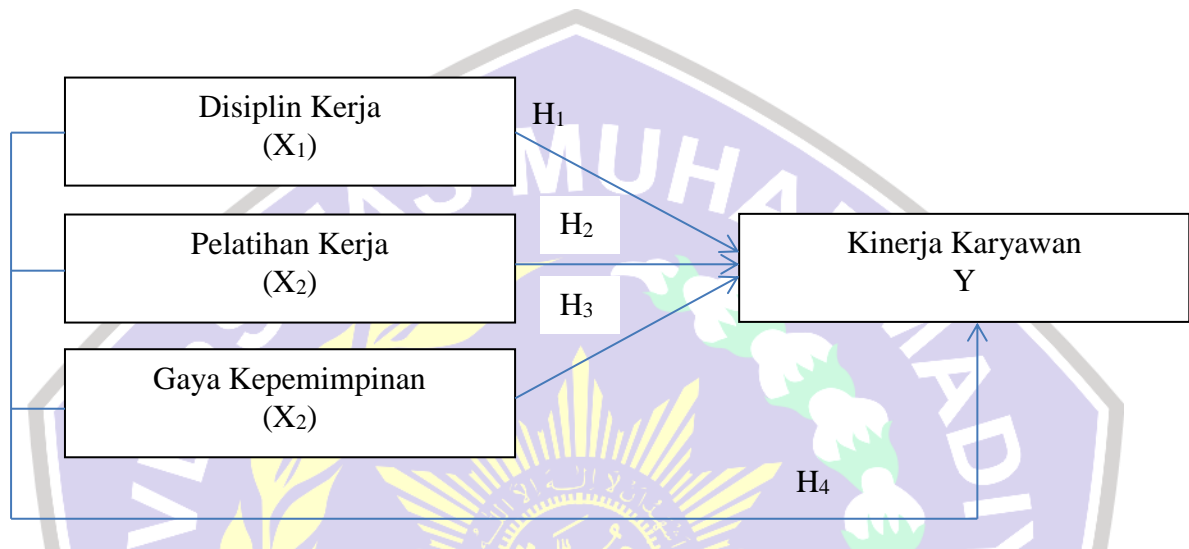
NO	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Sumber
1.	Daniel Arfan Aruan (2013)	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Persero Surabaya	(X ₁) Pelatihan Kerja (X ₂) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Persero Surabaya	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1. nomor 2
2.	Sarita Permata Dewi(2012)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	(X ₁) Pengendalian Internal (X ₂) Gaya Kepemimpinan (Y) Kinerja	Hasil Penelitian menunjukan bahwa Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan	Jurnal Nominal / Volume 1. Nomor 1

		karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU anak cabang perusahaan RB. Group	Kinerja Karyawan	signifikan terhadap KinerjaKaryawan (Studi KasusPada SPBU anak cabang perusahaan RB.Group	
3.	Goverd Adler C R, Bernhard Tewal & Lucky Dotulong	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara	(X ₁) Gaya Kepemimpinan (X ₂) Pengawasan (X ₃) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Pegawai	Hasil penelitian tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara	Jurnal EMBA Volume 6. Nomor 4

4.	Leonand o Agusta & Eddy Madiono Sutanto(2013)	Pengaruh Pelatihan dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya	(X ₁) Pelatihan Kerja (X ₂) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya	AGORA / Volume 1. Nomor 3
5.	Patricia M. Sahangg amu & Silvya L. Mandey (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK PERKREDIT AN RAKYAT DANA RAYA	(X ₁) Pelatihan Kerja (X ₂) Motivasi (X ₃) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DANA RAYA	Jurnal EMBA Volume 2. Nomor 4

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka yang telah diuraikan terkait variabel-variabel penelitian: disiplin kerja, pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.0 Kerangka Pemikiran Penelitian

D. Hipotesis

Menurut Dantes (2012) hipotesis adalah suatu asumsi yang harus di uji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan cara melakukan penelitian. Berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2001) disiplin harus diterapkan dalam organisasi atau perusahaan, karena tanpa adanya disiplin kerja, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kedisiplinan merupakan kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai

tujuan. Tujuan utama dari tindakan pendisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya melihat jam kerja, jam istirahat dan jam pulang yang tepat waktu sesuai dengan apa standard jam operasional dalam perusahaan.

Kemudian adapun aturan dalam berpakaian yang mengharuskan karyawan memakai seragam perusahaan sesuai dengan hari yang telah ditentukan. Karyawan harus bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditugaskan sesuai jabatan masing-masing, dan bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di Hotel Maesa Ponorogo. Hal ini sejalan dengan Penelitian Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mendey (2014) yang menjelaskan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Hotel Maesa Ponorogo.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari rancangan kerangka pemikiran diatas, penelitian ini sejalan dengan konseptual Mangkunegara (2011,57) mendeskripsikan indikator pelatihan kerja yaitu meliputi: metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatih, sarana dan prasarana pembelajaran dan peserta pelatihan yang memiliki pengaruh kinerja karyawan. Mangkunegara juga mengemukakan yaitu Instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan dan tujuan dari pelatihan. Sesuai

dengan penelitian Daniel Arfan Aruan (2013) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maesa Ponorogo.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

“Path Goal (2011) menyatakan bahwa atasan bisa merubah perilaku bawahan untuk memenuhi permintaan di situasi tertentu. Misalnya ketika atasan menghadapi bawahan baru, atasan bisa saja berperilaku direktif dalam menyampaikan prosedur kerja dan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Selanjutnya atasan bisa menggunakan perilaku suportif untuk membangun kerjasama kelompok dan menumbuhkan iklim positif. Setelah bawahan merasa terbiasa dengan dengan tugas dan masalah-masalah yang baru, atasan bisa menggunakan perilaku partisipatif guna untuk memotivasi anggotanya. Terakhir, perilaku yang berorientasi pada prestasi bisa dipakai untuk meningkatkan kinerja kelompok”

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter bawahan dan kondisi pekerjaan bisa memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Sarita Permata Dewi (2012) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak sejalan dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Goverd Adler C R, Bernhard Tewal dan Lucky

Dotulong (2018) dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maesa Ponorogo.

